

**EFEK MEDIASI SERIAL KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
(*WORKPLACE SPIRITUALITY*) TERHADAP PERILAKU KEANGGOTAAN
ORGANISASI (*ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR*)
(Studi Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Pangandaran)**

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
Gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi
Manajemen Sumber Daya Manusia**



**Oleh:
Nama : Priatama
NIM : 1605515**

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2019**

**EFEK MEDIASI SERIAL KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
(*WORKPLACE SPIRITUALITY*) TERHADAP PERILAKU KEANGGOTAAN
ORGANISASI (*ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR*)
(Studi pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Pangandaran)**

Oleh
Priatama
Drs. IKIP Bandung, 1991

Sebuah Tesis yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Magister Manajemen (M.M.) pada Fakultas Magister Manajemen

© Priatama 2019

Universitas Pendidikan Indonesia

Agustus 2019

Hak cipta dilindungi undang-undang.

Tesis ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian dengan dicetak ulang,
difoto kopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN

**EFEK MEDIASI SERIAL KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
(*WORKPLACE SPIRITUALITY*) TERHADAP PERILAKU KEANGGOTAAN
ORGANISASI (*ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR*)
(Studi Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Pangandaran)**

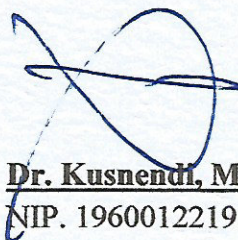
Tesis ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si.
NIP. 196201271988031001

Pembimbing II,



Dr. Kusnendi, M.S
NIP. 196001221984031003

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Pasca Sarjana
Universitas Pendidikan Indonesia



Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P.
NIP. 196802251993012001

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “Efek Mediasi Serial Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) Terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi (*Organization Citizenship Behavior*) (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Pangandaran)” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Juli 2019

Priatama

**EFEK MEDIASI SERIAL KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
(*WORKPLACE SPIRITUALITY*) TERHADAP PERILAKU KEANGGOTAAN
ORGANISASI (*ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR*)**

Priatama

**Pembimbing: Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si
Dr. Kusnendi, M.S**

ABSTRAK

Selama beberapa dekade perilaku keanggotaan organisasi (OCB) telah menarik perhatian para akademisi dan praktisi bisnis yang menghasilkan sejumlah besar penelitian yang memberikan kontribusi untuk perbaikan kinerja organisasi, akan tetapi penelitian OCB pada organisasi Pemerintah masih jarang dilakukan. Perubahan-perubahan di tempat kerja memberikan potensi perubahan OCB, jenis OCB apa yang penting bagi organisasi di masa depan, serta jenis peluang apa yang tersedia untuk OCB bagi karyawan. OCB merupakan perilaku karyawan yang memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi baik secara psikologis maupun social.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh spiritual ditempat kerja terhadap OCB serta untuk mengetahui efek mediasi serial kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap pengaruh spiritual di tempat kerja terhadap OCB ASN Kabupaten Pangandaran. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan verifikatif, kemudian menggunakan metode survei deskriptif (*descriptive survey*) dan studi *explanatory* (*explanatory survey*) untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis di lapangan. Selanjutnya data yang terkumpul dari kuesioner dianalisis dan diuji dengan menggunakan metode *Confirmatory factor analysis* (CFA) untuk mencari validitas dan reliabilitas konstruk, efek mediasi serial di analisis menggunakan SPSS Model 6 *Process* Hayes.

Hasil penelitian menemukan bahwa Spiritual ditempat kerja berpengaruh positif terhadap OCB, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh spiritual ditempat kerja terhadap OCB, sedangkan komitmen organisasi sebagai mediator pengaruh spiritual ditempat kerja terhadap OCB. Selanjutnya hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memediasi secara serial pengaruh *wokplace spirituality* terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil penelitian ini maka Pemda Kab. Pangandaran perlu mempertimbangkan model OCB dalam penelitian ini, karena ketiga variabel spiritual ditempat kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai pendorong peningkatan OCB, terutama untuk variabel kepuasan dan komitmen harus terus ditingkatkan karena kedua faktor ini merupakan mediator untuk OCB, kedua mediator ini sangat mendorong peningkatan pengaruh spiritual ditempat kerja terhadap OCB.

Kata Kunci: OCB, Spiritual di Tempat Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

**WORK SATISFACTION AND ORGANIZATION COMITMENT AS
MEDIATORS BETWEEN WORKSPACE SPIRITUALITY AND
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR
(AN EMPIRICAL STUDY ON ASN OF PANGANDARAN DISTRICK)**

Priatama

**Advisor: Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si
Dr. Kusnendi, M.S**

ABSTRACT

For decades the organizational citizenship behavior (OCB) has been the attention of academics and business practitioners who have produced a large number of studies that contribute to the improvement of organizational performance, but OCB research in Government organizations is still rare. Changes in the workplace provide potential changes in OCB, what types of OCB are important for the organization in the future, and what types of opportunities are available OCB for employees. OCB is the behavior of employees who make a great contribution to the organization both psychologically and socially.

This study aims to determine work satisfaction and organization commitment as mediators between workspace spirituality and organization citizenship behavior. The method used in this study is descriptive and verification method, then using descriptive survey and explanatory studies to explain the relationship between variables through hypothesis testing in the field. Furthermore, the data collected from the questionnaire were analyzed and tested using the Confirmatory factor analysis (CFA) method to look for construct validity and reliability, serial mediation effects were analyzed using the SPSS Hayes Process Model 6.

The results of the study found that workplace Spiritually had a positive effect on OCB, job satisfaction did not mediate the influence of workplace Spiritually on OCB, while organizational commitment as a mediator of workplace spiritually towards OCB. Furthermore, the results of the study found that job satisfaction and organizational commitment mediated serially the influence of workplace spiritually on Organization Citizenship Behavior (OCB).

Based on the results of this study, the Regional Government of Kab. Pangandaran needs to consider the OCB model in this study, because the works spiritually, job satisfaction and organizational commitment as a driver on OCB, both job satisfaction and organizational commitment must be increased because it's as mediators for OCB, these mediators strongly drives improvement workplace spiritually on OCB.

Keyword: OCB, Job Satisfaction, Organization Commitment, Woks Spiritually

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan ridha-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini, dengan judul “Efek Mediasi Serial Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) Terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi (*Organization Citizenship Behaviour*)”. Shalawat beserta salam senantiasa tercurah kepada Rasullullah Nabi Muhammad SAW, serta pada para keluarganya, para sahabatnya, serta kita semua selaku umatnya diakhir zaman.

Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk dapat mengikuti ujian siding tesis pada Program Studi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.

Besar harapan penulis, hasil penelitian ini dapat diterima para pembaca dan khalayak umum, serta kritik, dan saran yang membangun diharapkan peneliti untuk memperbaiki penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat maupun inspirasi bagi penulisan dan penelitian lebih lanjut.

Akhirnya penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu baik tenaga, pikiran maupun moril sehingga terselesaikannya tesis ini. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan inspirasi bagi para pembaca dan semua pihak.

Bandung, Juli 2019

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian perkuliahan dan tesis di Program Studi Magister Manajemen Bisnis Sekolah Pascasarjana UPI, penulis banyak dibantu oleh berbagai pihak. Untuk itu, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan segala hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Bapak Prof. Dr. H. Rd. Asep Kadarohman, M.Si., selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
- 2) Bapak Prof. Dr. H. Yaya S. Kusumah, M.Sc., Ph.D., selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia,
- 3) Ibu Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen. Universitas Pendidikan Indonesia.
- 4) Bapak Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si., selaku pembimbing I yang telah meluangkan tenaga, waktu dan pikiran untuk membimbing penulis di tengah kesibukan beliau.
- 5) Bapak Dr. Kusnendi, M.S. selaku pembimbing II atas segala kemudahan dan keikhlasan beliau dalam membimbing. Bimbingan dari beliau, telah memberikan penulis keluasan dan kedalaman ilmu, khususnya tentang metodologi penelitian.
- 6) Segenap Dosen di Program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan ilmu yang tidak bernilai harganya kepada penulis.
- 7) Bapak H. Jeje Wiradinata, selaku Bupati Kabupaten Pangandaran.

- 8) Bapak Sodikun, S.Pd.I., MM, selaku Kepala Seksi Kewaspadaan dan Ketahanan Daerah Kabupaten Pangandaran.
- 9) Bapak Agus Herawan, S.E., M.E., selaku Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Karier Kepegawaian Kabupaten Pangandaran.
- 10) Kepada anak-anaku tercinta Sarah Nur Irbah, Aditama Nurirsyad, dan Raitama Emirashad.
- 11) Kepada sahabat-sahabat dan adik-adiku terbaik; Pak Dedi, Dodi, Prama, Ahdie, Zahra, Diah, Riske, Merry, Anita, Yanti, Indri, Kania, Rini, Ulfah dan Via.
- 12) Kepada teman-teman seperjuangan di Prodi Magister Manajemen UPI Bandung Angkatan 2016.
- 13) Kepada orang tuaku tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan pengorbanan yang tulus.

Terkhusus kepada ibunda tercinta Ibu Hj. Siti Djuariah yang telah memberi kasih sayang, memberikan pengorbanan dan doa yang tidak terbatas. Juga kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu baik dalam proses penelitian maupun selama penulisan. Akhirnya, penulis mendoakan semoga kebaikan yang telah diberikan dicatat sebagai amal sholeh disisi Allah SWT.

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	i
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Penelitian.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis.....	11
BAB II.....	12
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	12
2.1 Kajian Pustaka.....	12
2.1.1 Teori Manajemen Sumberdaya Manusia.....	12
2.1.2 Teori Perilaku Organisasi	15
2.1.2.1 Model Perilaku Organisasi.....	17
2.1.2.2 Perilaku Organisasi Dan Manajemen.....	19
2.1.2.3 Sikap (Attitude).....	21
2.1.3 Teori Kepuasan Kerja	22
2.1.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24
2.1.3.2 Mengukur Kepuasan Kerja	28
2.1.4 Teori Komitmen Organisasi	31
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	32

2.1.4.2 Unsur-unsur Komitmen Organisasi	34
2.1.5 Teori Spiritualitas Ditempat Kerja	35
2.1.5.1 Pengertian Spiritualitas Ditempat Kerja	37
2.1.5.2 Mengukur Spiritualitas Ditempat Kerja.....	38
2.1.6 Teori Organization Citizenship Baehaviour (OCB)	41
2.1.6.1 Definisi OCB	42
2.1.6.2 Dimensi OCB.....	43
2.2 Penelitian Terdahulu.....	45
2.3 Kerangka Pemikiran	50
2.4 Model Penelitian.....	53
2.5 Hipotesis Penelitian.....	54
BAB III	56
METODE PENELITIAN.....	56
3.1 Subyek Dan Objek Penelitian.....	56
3.2 Metode & Desain Penelitian.....	56
3.3 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel	57
3.3.1 Definisi Variabel.....	57
3.3.2 Operasional Variabel	58
3.4 Populasi dan Tehnik Penarikan Sampel	60
3.4.1 Populasi	60
3.4.2 Tehnik Pengambilan Sampel	62
3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data	64
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data	64
3.5.2 Alat Pengumpulan Data.....	64
3.6 Teknik Analisis Data	64
3.6.1 Analisis Faktor Konfirmasi/ <i>Confirmatory factor analysis</i> (CFA)	65
3.6.2 Analisis Data Deskriptif	66
3.6.3 Analisis Serial Multiple Mediators (MMS).....	67
3.7 Uji Hipotesis.....	69
BAB IV	72
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
4.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	72

4.1.1 Uji Kesesuaian Model (<i>Overall Model Fit Test</i>).....	72
4.1.2 Koefisien Bobot Faktor	74
4.1.3 Evaluasi Realibilitas Konstruk	75
4.2 Gambaran Singkat Kabupaten Pangandaran	76
4.3 Karakteristik Responden	78
4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Penggolongan Usia	80
4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	81
4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	82
4.3.5 Analisis Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin	84
4.3.6 Analisis Responden Berdasarkan Usia dan Latar Belakang Pendidikan	85
4.3.7 Analisis Responden Berdasarkan Usia dan Masa Kerja.....	86
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	87
4.4.1 Deskripsi Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan	89
4.4.2 Deskripsi Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan.....	95
4.4.3 Deskripsi Tingkat Spiritual di Tempat Kerja Karyawan.....	101
4.4.4 Deskripsi Tingkat Prilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) ...	107
4.5 Uji Prasyarat dan Uji Hipotesis	114
4.5.1 Uji Normalitas	115
4.5.2 Uji Multikolinieritas	116
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	116
4.5.4 Uji Hipotesis	117
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	123
4.6.1 Spiritualitas di Tempat Kerja, Kepuasan Kerja dan Organization Citizenship Behaviour (OCB)	124
4.6.2 Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behaviour (OCB)	128
4.6.3 Spiritualitas di Tempat Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behaviour (OCB).....	132
4.6.4 Spiritualitas di Tempat Kerja dan Organization Citizenship Behaviour (OCB)	136

BAB V	139
SIMPULAN DAN REKOMENDASI	139
5.1 Simpulan.....	139
5.2 Rekomendasi	140
DAFTAR PUSTAKA	142
LAMPIRAN.....	149

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jenis Hukuman Disiplin -----	5
Tabel 1.2 Rekapitulasi Jumlah ASN Kab. Pangandaran Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jabatan Eselon -----	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu -----	46
Tabel 3.1 Operasional Variabel -----	58
Tabel 3.2 Pemetaan Populasi-----	61
Tabel 3.3 Distribusi Responden -----	63
Tabel 3.4 Ukuran Goodness of Fit Test (GFT)-----	66
Tabel 3.5 Persamaan Regresi Statistik Penelitian-----	70
Tabel 4.1 Goodness of Fit Overall Measurement -----	73
Tabel 4.2 Ringkasan Hasil Uji Model Fit Pengukuran – CFA -----	74
Tabel 4.3 Ringkasan Validitas Dan Reliabilitas Konstruk-----	75
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin-----	79
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia -----	80
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan -----	82
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja-----	83
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja-----	84
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Latar Belakang Pendidikan -----	85
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Masa Kerja-----	86
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Penelitian -----	88
Tabel 4.12 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja -----	90
Tabel 4.13 Kriteria Skor Kepuasan Kerja -----	90
Tabel 4.14 Deskripsi Kategori Indikator Kepuasan Kerja -----	91
Tabel 4.15 Katagori Kriteria Kepuasan Kerja -----	92
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja -----	92
Tabel 4.17 Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi -----	96
Tabel 4.18 Kriteria Skor Komitmen Organisasi-----	96
Tabel 4.19 Deskripsi Kategori Indikator Komitmen Organisasi-----	97

Tabel 4.20 Katagori Kriteria Komitmen Organisasi-----	98
Tabel 4.21Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi Berdasarkan Indikatornya -----	98
Tabel 4.22Statistik Deskriptif Workplace Spirituality -----	101
Tabel 4.23 Kriteria Skor Workplace Spirituality-----	102
Tabel 4.24 Deskripsi Katagori Indikator Workplace Spirituality-----	103
Tabel 4.25 Kriteria Katagori Workplace Spirituality -----	104
Tabel 4.26Tanggapan Responden Workplace Spirituality Berdasarkan Indikatornya -----	105
Tabel 4.27 Statistik Deskriptif OCB-----	108
Tabel 4.28 Kriteria Skor OCB -----	109
Tabel 4.29 Deskripsi Katagori Indikator OCB -----	109
Tabel 4.30 Kriteria Katagori OCB -----	110
Tabel 4.31 Tanggapan Responden OCB Berdasarkan Indikatornya -----	111
Tabel 4.32 Uji Multikolinearitas-----	116
Tabel 4.33 Koefisien Regresi, Standar Error dan Model Summary KK, KO, dan Pengaruh WS Terhadap OCB -----	118
Tabel 4.34 Pengaruh Tidak Langsung WS Terhadap OCB-----	119
Tabel 4.35 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis -----	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi Dasar (<i>Robbins & Judge, 2013</i>) -----	17
Gambar 2.3 Tiga Perspektif Pada Efektivitas Organisasi -----	19
Gambar 2.4 Tiga Komponen Sikap -----	22
Gambar 2.5 Konseptualisasi Workplace Spirituality (<i>Milliman, dkk., 2003</i>) -----	38
Gambar 2.6 Kerangka Berpikir Penelitian Efek Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (<i>Workplace Spirituality</i>) Terhadap Perilaku Keanggotaan (<i>Organization Citizenship Behaviour</i>)-----	51
Gambar 2.7 Model Penelitian -----	53
Gambar 3.1 Model Two Serial Multiple Mediators-----	68
Gambar 3.2 Model Kasual Hipotesis -----	70
Gambar 4.1 <i>Overall Model Fit Test</i> -----	73
Gambar 4.2 Peta Wilayah Kabupaten Pangandaran -----	77
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin-----	79
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan usia-----	81
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan -	82
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja -----	83
Gambar 4.7 Uji Normalitas Data -----	115
Gambar 4.8 Uji Heteroskedastisitas-----	117
Gambar 4.9 Model Regresi Mediator Berganda Serial-----	123

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian -----	150
Lampiran 2. Reliabilitas Konstruk Model Pengukuran KK, KO, WS & OCB --	155
Lampiran 3. Statistik Data Deskripsi Penelitian-----	156
Lampiran 4. Statistik Data Process Macro Ver 3.3 Dari Hayes-----	158
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian -----	161
Lampiran 6. Nomatif Pegawai ASN Kabupaten Pangandaran Dengan Masa Kerja Lebih Dari 30 Tahun-----	162
Lampiran 7. Tabulasi Penelitian -----	164

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Armstrong, M. (2010). *Essential Management Practice Human Resource A Guide To People Management*. Kogan Page Limited. Kogan Page Limited.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research (Second Edition)*. The Guilford Press.
- Cohen, A. (2013). *Encyclopedia of Management Theory Volume Two*. (E. H. Kessler, Ed.). Sage Reference.
- Connolly, P. (2007) *Quantitative Data Analysis in Education: A critical introduction using SPSS*. Madison Ave, New York USA: Routledge.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. Florida USA: PEARSON.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Process (14th ed)*. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior Managing People and Organizations (11 e)*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis A Regression-Based Approach*. 72 Spring Street, New York: The Guilford Press.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2009) *Organizational Behaviour*. Boston USA: The McGraw-Hill Companies
- Kusnendi. (2008). *Model-Model Persamaan Struktural Satu dan Multigroup Sample dengan LISREL*. Bandung: Alfabeta.
- Kusnendi (2018) 'Uji Model Pengukuran Analisis Faktor Konfirmatory' CFA (Hand Out). Bandung: UPI
- Luthans, F. (2012). *Organizational behavior an evidence-based approach 12th edition*. *Organizational behavior: an edivence-based approach*.
- Rivai zainal, V., Basalamah, S., & Muhammad, N. (2009). *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani)*. Jakarta, Indonesia: PT RajaGrafindo Persada Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15e (15th ed.)*. PEARSON.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2016). *Research Methods for Business Students (Seventh ed)*. United Kingdom: Pearson.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Organizational, B. (2010). *Organizational Behavior 11 e*. *John Wiley & Sons*. John Wiley & Sons, Inc.

- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung: PT. Redfika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach (Seventh Ed)*. United Kingdom: Wiley.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2014). *Pengantar Manajemen (Edisi Pert)*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. (2018). *Komunikasi Organisasi Kontemporer*. Bandung: Simbiosia Rekatama Media
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Tyson, S. (2006). *Essentials of Human Resource Management Fith edition*. Netherlands: Butterworth-Heinemann is an imprint of Elsevier.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. (1999).
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. (2014).
- Weingart, L., & Jehn, K. a. (2000). *Handbook of Principles of Organizational Behavior*. Handbook of principles of organizational behavior.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: ALFABETA, CV.

Jurnal:

- Acheampong, R. A. (2017) 'Towards Sustainable Urban Transportation in Ghana : Exploring Adults ' Intention to Adopt Cycling to Work Using Theory of Planned Behaviour and Structural Equation Modelling', *Transportation in Developing Economies*. Springer International Publishing, 3(2), pp. 1–11. doi: 10.1007/s40890-017-0047-8.
- Ahmadi, S., Nami, Y. and Barvarz, R. (2014) 'The Relationship between Spirituality in the Workplace and Organizational Citizenship Behavior', *Procedia- Social and Behavioral Sciences*. Elsevier B.V., 114, pp. 262–264.
- Ali, A. et al. (2018) 'Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in Manufacturing Sector of Pakistan', *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(8), pp. 24–41.
- Ali, H. and Bodla, M. A. (2012) 'Workplace spirituality: A spiritual audit of banking executives in Pakistan', *African Journal of Business Management*,

6(11), pp. 3888–3897. doi: 10.5897/AJBM10.1242.

- Alsheikh, G. and Sobihah, M. A. A. (2019) 'Effect of behavioral variables on organizational citizenship behavior (OCB), with job satisfaction as moderating among Jordanian five-star hotels: A pilot study', *International Journal of Ethics and Systems*. doi: 10.1108/IJOES-01-2019-0001.
- Arda, O. A. et al. (2017) 'An analytic approach to assessing organizational citizenship behavior', *Decision Support Systems*, 103, pp. 9–23. Arifin, S. (2018) '<http://swarapangandaran.com/news/>'.
- Ashmos, D. P. and Duchon, D. (2000) 'Spirituality at Work a Conceptualization and Measure', *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9 No., pp. 134–46.
- Azeem, S. M. (2010) 'Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman', *Psychology*, 01(04), pp. 295–299.
- Azeem, S. M. and Akhtar, N. (2014) 'Job satisfaction and organizational commitment among public sector employees in Saudi Arabia', *International journal business and social sciences*, 5(7), pp. 127–133.
- Basirudin, N. B. et al. (2016) 'Organizational Citizenship Behaviour in Public Sector : Does Job Satisfaction Play a Role', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(2014), pp. 376–381.
- Belwalkar, S., Vohra, V. and Pandey, A. (2018) *The Relationship between Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors – An Empirical Study*. Emerald Publishing Limited. doi: 10.1108/17471110810856857.
- Campbell, J. K. and Yen Siew Hwa (2014) 'Workplace spirituality and organizational commitment influence on job performance among academic staff', *Jurnal Pengurusan*, 40(June 2014), pp. 115–123.
- Crawford, E. R., LePine, J. A. and Rich, B. L. (2010) 'Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test', *Journal of Applied Psychology*, 95(5), pp. 834–848.
- Detail, A. et al. (2018) 'Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior among the Administrative Staff of State Universities in Sri Lanka', *International Journal of Management Sciences and Business Research*, pp. 2226–8235.
- Djafr, F. and Noordin, K. Bin (2017) 'The impact of workplace spirituality on organizational commitment: a case study of Takaful agents in Malaysia', Emerald Group Publishing Limited.
- Djafr, F. and Noordin, K. (2017) 'The impact of workplace spirituality on organizational commitment: a case study of Takaful agents in Malaysia Fares', *Humanomics*, 33(3), pp. 384–396. doi: 10.1108/H-02-2017-0018.

- DKISP Kabupaten Pangandam (2018) 'Profil Kabupaten Pangandaran'.
<http://www.pangandarankab.go.id/>.
- Duchon, D. and Plowman, D. A. (2005) 'Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance', *Leadership Quarterly*, 16(5), pp. 807–833. doi: 10.1016/j.leaqua.2005.07.008.
- Fanggidae, R. E. et al. (2016) 'Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction. (Study on the Lecturer of Private Universities in the Kupang City -Indonesia)', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219(December 2015), pp. 639–646.
- Fatima, T. et al. (2017) 'Workplace spirituality and job satisfaction : Moderating role of intrinsic and extrinsic values', *A Research Journal of Commerce, Economics, and Social Sciences Print ISSN 1996-2800, Online ISSN 2410-0854* 2017, Vol. 11, No. 1 Page 58-66, (August).
- Foote, D. A. and Li-Ping Tang, T. (2008) 'Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB)', *Management Decision*, 46(6), pp. 933–947.
- Ghorbanifar, M. and Azma, F. (2014) 'Workplace spirituality and organizational citizenship behavior: Evidence from banking industry', *Management Science Letters*, 4(8), pp. 1685–1692. doi: 10.5267/j.msl.2014.7.016.
- Hapsari, I. A. (2014) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi Dengan Standar ISO 9001 : 2008 Untuk Pengembangan Investasi di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Sidoarjo', *Kebijakan dan Manajemen Publik*, 2(1).
- Harvey, J., Bolino, M. C. and Kelemen, T. K. (2018) 'Organizational Citizenship Behavior in the 21 st Century: How Might Going the Extra Mile Look Different at the Start of the New Millennium?', *Research in Personnel and Human Resources Management*, 36(July), pp. 51–110.
- Hassan, M., Bin Nadeem, A. and Akhter, A. (2016) 'Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust', *Cogent Business & Management*. Edited by T. Nisar, 3(1).
- Jannah, S. M. and Santoso, C. B. (2017) 'The Impact of Workplace Spirituality on Organizational Citizenship Behavior: the Roles of Organizational Identification and Perceived Organizational Supports', *Asia Pacific Journal of Advance Business and Social Studies*.
- Jurkiewicz, C. L. and Giacalone, R. A. (2004) 'A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance', *Journal of Business Ethics*, 49(2), pp. 129–142.
- Kaihatu, T. S. and Rinii, W. A. (2014) 'Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran : Studi pada Guru-Guru SMU di Kota

Surabaya Transformasional dan', (January 2007).

- Kasemsap, K. (2012) 'Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Passenger Car Plant Employees in Thailand', *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*, 12(2), pp. 129–159.
- Kazemipour, F., Mohamad Amin, S. and Pourseidi, B. (2012) 'Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Through Mediation of Affective Organizational Commitment', *Journal of Nursing Scholarship*, 44(3), pp. 302–310. .
- Khan, M. A. S. et al. (2018) 'Affective commitment foci as parallel mediators of the relationship between workplace romance and employee job performance: a cross-cultural comparison of the People's Republic of China and Pakistan', *Psychology Research and Behavior Management*, 11, pp. 267–278.
- Marques, J., Dhiman, S. and King, R. (2005) 'Spirituality in the workplace : Developing an integral model and a comprehensive definition', *The Journal of American Academy of Business*, 7(September), pp. 81–92.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. and Ferguson, J. (2003) 'Workplace spirituality and employee work attitudes An exploratory empirical assessment', *Journal of Organizational Change Management* Vol. 16 No. 4, 2003.
- Mohammad, J., Habib, F. Q. and Alias, M. A. (2011) 'Job Satisfaction and organisational citizenship behaviour: An empirical study at higher learning institutions', *Academy of Management Journal*, 16(2), pp. 149–165. doi: 10.1080/1331677X.2014.974340.
- Nurroni, A. (2018) '<http://swarapangandaran.com/news/>'.
- Organ, D. W. (1997) 'Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time', *Human performance*. Taylor & Francis, 10(2), pp. 85–97.
- Organ, D. W. (2018) 'Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments', *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), pp. 295–306. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536.
- Organ, D. W. and Lingl, A. (1995) 'Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior', *The Journal of Social Psychology*, 135(3), pp. 339–350. doi: 10.1080/00224545.1995.9713963.
- Partono Prasetio, A., Yuniarsih, T. and Ahman, E. (2017) 'Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking', *Universal Journal of Management*, 5(1), pp. 32–38.
- Podsakoff, P. M. et al. (2000) 'Organizational Citizenship Behaviors : A Critical Review of the Theoretical and Future Research', 26(3), pp. 513–563.

- Prasetio, A. et al. (2017) 'Mediating role of Job Satisfaction in the Relation of Work-Life Balance and Organizational Commitment', *International Journal of Business and Management Invention*, 6(2), pp. 37–43.
- Rakowska, A., Cichorzewska, M. and Juana-Espinoza, S. A. (2018) 'Satisfaction and organizational commitment of employees of local administration - results of pilot studies', *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio H, Oeconomia*, 51(3), p. 115. doi: 10.17951/h.2017.51.3.115.
- Rego, A. and Pina E Cunha, M. (2008) 'Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study', *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), pp. 53–75. doi: 10.1108/09534810810847039.
- Rivai zainal, V., Basalamah, S. and Muhammad, N. (2009) *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani)*. Jakarta, Indonesia: PT RajaGrafindo Persada Jakarta.
- Sawitri, D., Suswati, E. and Huda, K. (2016) 'The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) On Employees' performance.', *International Journal of Organizational Innovation*, 9(2).
- Schnake, M. E. and Dumler, M. P. (2003) 'Levels of Measurement and Analysis Issues in Organizational Citizenship Behaviour Research', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), pp. 283–301. doi: 10.1348/096317903769647184.
- Shah, N. (2011) 'Investigating Employee Career Commitment Factors in a Public Sector Organisation of a Developing Country'.
- Shurbagi, A. M. A. and Zahari, I. Bin (2014) 'The Mediating Effect of Organizational Commitment on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Culture', *International Journal of Business Administration*, 5(6). doi: 10.5430/ijba.v5n6p24.
- Smith, C. A., Organ, D. W. and Near, J. P. (1983) 'Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents', *Journal of Applied Psychology*, 68(4), pp. 653–663. doi: 10.1037/0021-9010.68.4.653.
- Smith, J. A. and Rayment, J. J. (2006) 'The Global SMP Fitness Framework A guide for leaders exploring the relevance of spirituality in the workplace', Emerald Group Publishing Limited, pp. 217–234.
- Spector, P. E. (1985) 'Measurement of Human Service Staff Satisfaction : Development of the Job Satisfaction Survey 1', 13(6).
- Steger, M. F., Dik, B. J. and Shim, Y. (2005) 'Measuring Satisfaction and Meaning at Work', pp. 1–11.
- Stiadi, D. et al. (2017) 'Model Hubungan Workplace Spirituality Terhadap

- Organizational Commitment Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Lembaga Pendidikan', in Prosiding Seminar Nasional AIMI, pp. 27–28.
- Suryadi, E. and Kusnendi (2016) 'The Influence of Local Wisdom on the Actualisation of Educative, Scientific and Religious Behaviour on an Academic Environment in a University', *American Journal of Applied Sciences* 2016, 13 (4): 467.476.
- Suwatno (2009) 'Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMU Kota Bandung', *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Volume 7, Nomor 3 September - Desember 2009, 7(229), pp. 259–277.
- Suwatno, Soband, A. and Rasto (2012) 'Implementasi Proses Pembelajaran Dalam Mencapai Kompetensi Guru Bidang Keahlian Manajemen Perkantoran', *MANAJERIAL* Vol. 10, No. 20, Januari 2012, pp. 31–38.
- Tambe, S. and Meera, S. (2014) 'A study of organizational citizenship behaviour (OCB) and its dimensions: A literature review', *International Research Journal of Business and Management*, 1(January), pp. 67–73.
- Tharikh, S. M. et al. (2016) 'Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors', *Procedia Economics and Finance*, 35, pp. 604–611.
- Tischler, L., Biberman, J. and McKeage, R. (2002) 'Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance', *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), pp. 203–218. doi: 10.1108/02683940210423114.
- van der Walt, F. and de Klerk, J. J. (2014) 'Workplace spirituality and job satisfaction', *International Review of Psychiatry*, 26(3), pp. 379–389.
- Yadav, P. and Punia, B. K. (2013) 'Organisational Citizenship Behavior : A Review of Antecedent , Correlates , Outcomes and Future Research Directions', 2(2), pp. 1–19.
- Zadeh, M. H. et al. (2015) 'Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Justice with Organizational Citizenship Behavior in Physical Educators', *Management Research Report*, 3(2), pp. 199–210.